



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de  
educación inicial. Rímac - 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA**

Br. Yadira Ruíz Armas

**ASESORA**

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Y Calidad Educativa

**LIMA-PERÚ**

**2017**

**Dr. Máximo Cordero Ayala**

**Presidente del Jurado**

**Mg. Sonia Romero Vela**

**Secretario del Jurado**

**Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña**

**Vocal del Jurado**

**Dedicatoria.**

Con todo mi amor, dedico esta tesis a mi familia, que desde el comienzo y de manera constante me apoyaron a seguir adelante. Por ser, el motivo que me impulsa a ser cada día mejor.

A mi compañero incondicional mi esposo Alberto Ancajima por estar a mi lado apoyándome constantemente, ser paciente en este tiempo para cumplir una nueva meta.

### **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo a la asesora Dra. Bertha Martínez Ocaña por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

### **Declaración de Autoría**

Yo, **Yadira Ruiz Armas**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las docentes de educación inicial. Rímac- 2017, de conformidad con la resolución de vicerrector Académico N° 00011-2016-ucv-va. Lima 31 de marzo de 016.

Presentada, en 93 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio del 2017

---

Yadira Ruíz Armas

DNI: 44862025

## Contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoridad	iv
Presentación	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	13
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	32
1.4. Problema	34
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos	38
II. Marco metodológico	39
2.1. Variable	40
Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño	44
2.6. Población y muestra	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Método de análisis de datos	52

III. Resultados	54
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias bibliográficas	
Anexos	72
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de Consistencia	
Anexo 3.	
Anexo 4. Formato de validación	
Anexo 5. Validación de los cuestionarios	
Anexo 6. Otros	

### Lista de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional	41
Tabla 2	Operacionalización de satisfacción laboral.	
Tabla 3	Población y muestra Red N°1 Población y muestra Red N°2	47
Tabla 4	Población y muestra Red N°3	49
Tabla 5	Criterios de inclusión coordinadores de las	
Tabla 6	Redes N°1,2 y 3	
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento cuestionario cultura organizacional	50
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento cuestionario satisfacción laboral	50
Tabla 10	Descripción de la variable cultura organizacional de los docentes de las redes 1,2,3	53
Tabla 11	Descripción de la dimensión artefactos	53
Tabla 12	Descripción de la dimensión valores	55
Tabla 13	Descripción de la dimensión presunciones básicas	56
Tabla 14	Descripción de la variable satisfacción laboral de los docentes de las redes 1,2,3	59
Tabla 15	Descripción de la relación significativa entre la cultura organizacional y satisfacción	60



laboral de los docentes de las redes 1,2,3

Tabla 16	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable artefactos y satisfacción laboral	60
Tabla 17	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable valores (expuestos) y satisfacción laboral	61
Tabla 18	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable presunciones básicas y satisfacción laboral	62

## Lista de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Cultura organizacional de las docentes de educación inicial de las Redes 1,2 y 3	52
Figura 2	Dimensión artefactos de las docentes de educación inicial de las Redes 1,2 y 3	53
Figura 3	Dimensión valores expuestos de las docentes de educación inicial de las Redes 1,2 y 3.	54
Figura 4	Dimensión presunciones básicas de las docentes de educación inicial de las Redes 1,2	55
Figura 5	Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las Redes 1,2 y 3.	56

### **Presentación:**

Señores miembros del Jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Rímac-2017. Con lo cual se cumple con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria para optar el grado de Maestra en Administración en Educación.

La presente investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de las I.E.I. de la Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

En la presente investigación se arriba a la conclusión Se determino que hay una relación moderada entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que demostramos el estadístico (Rho Spearman = 0.006; sig. bilateral = 0,000<0,05).

Señores miembros del jurado espero su aprobación y conformidad del trabajo de investigación.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de Educación inicial de las instituciones educativas de las Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

La investigación fue de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 161 docentes de educación inicial, para la recolección de datos en la variable cultura organizacional se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario de una escala politómica y su confiabilidad del Alfa de Cronbach ,901 que indica una confiabilidad alta; para la variable: Satisfacción laboral docente se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento se aplicó un cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento y su confiabilidad del Alfa de Cronbach fue,901 que indica la validez del instrumento. La validez de los instrumentos la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que son aplicables los instrumentos, para medir la **cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial. Rímac - 2017.**

Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS-23. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos indican que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, lo cual se demuestra con la prueba de correlación Rho Spearman ( $p\text{-valor}=,001<0,05$ ).

**Palabras Clave:** Cultura organizacional, artefactos, valores expuestos, Satisfacción laboral.

## **Abstract**

The present research has as general objective: To determine the relation between the organizational culture and the job satisfaction of the teachers of initial education of the educational institutions of Networks N ° 1, 2 and 3 of Ugel 02 of Rímac.

The design is correlational and the type of research is theoretical. The research is a quantitative approach. The study population was 161 initial education teachers, for data collection in the variable "Organizational Culture" was applied the technique of the survey and instrument a questionnaire of a polytomic scale and its reliability of the Cronbach Alpha is ,901 Indicates high reliability; For the variable: "Work satisfaction teacher" was applied the technique of the survey and instrument was applied a questionnaire with a politomic scale of said instrument and its reliability of the Cronbach Alpha is ,901 indicating the validity of the instrument. The validity of the instruments was provided by two thematic teachers and one methodologist who agreed to determine the applicability of the instruments to measure the relationship between organizational culture and job satisfaction of early childhood teachers. Rímac - 2017. For the process of the data the statistic of was applied.

The results obtained after the data processing and analysis indicate that there is a significant relationship between the organizational culture and the job satisfaction of the initial teachers of the educational institutions of Networks N ° 1, 2 and 3 of Ugel 02 Rímac, which is demonstrated with the test of correlación Rho Spearman ( $p\text{-valor}=,001<0,05$ ).

**Key words:** Organizational culture, artifacts, exposed values, Work satisfaction.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes nacionales

Sandoval (2015), hizo una investigación de *satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad gestión local 04-Comas* en la universidad Cesar vallejo de Lima. Tesis para lograr el título de Magister en administración de la educación, teniendo como objetivo determinar la relación de satisfacción laboral y desempeño docente de la unidad de gestión 04-Comas,2015, el tipo de investigación descriptiva correlacional con un diseño de corte trasversal no experimental, con una muestra 160 maestros de tres instituciones educativas. La muestra de carácter censal, la población y la muestra fue la misma. Los resultados arrojados que existe una correlación alta satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros de tres instituciones educativas -comas con un nivel de significancia  $Rho \text{ spearman} = 0,900$  obteniendo valor  $0,000 < 0,05$ .

Espichan (2014), realizó un estudio sobre *gestión educativa y la cultura organizacional del personal administrativo de la I.E Angélica Rechart*, en la Universidad Cesar vallejo, Lima en año 2014 para obtener el grado de Magister en Administración de la educación. Tuvo como objetivo: determinar del personal institucional y administrativo de la Institución Angélica Rechar Corrales del distrito de Chorrillos, 2014. La metodología de tipo descriptivo correlacional, teniendo como muestra 34 trabajadores, utilizando una encuesta como instrumento para el recojo de datos. Teniendo como resultado el 82.4% manifestaron que la gestión educativa un buen nivel de eficiencia de esta variable, un 17.6% que manifestaron la presencia de un nivel regular en esta variable, que el personal directivo, docente y administrativo manifiestan algunas debilidades en sus propias relaciones sociales más del 50%. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva y altamente significativa entre la gestión educativa y la cultura organizacional.

Núñez (2013), realizó un estudio sobre el *clima organizacional y satisfacción en los docentes del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana*, 2013, Iquitos-Perú. Para recibir el título de Magister en gestión empresarial. Tuvo como objetivo determinar la correlación entre las dos variables de los docentes del Instituto de Investigaciones. El tipo de metodología de la investigación fue descriptivo correlacional, teniendo como muestra de 148 trabajadores de Pucallpa, utilizando como instrumentos la aplicación de los cuestionarios de Sonia Palma 1999 de satisfacción laboral para el recojo de información. Teniendo como resultado el 82% determinar que existe correlación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción de los docentes del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Llegando a concluir que si existe una relación entre las dos variables de 0,754 valor alto y  $0,000 < 0,05$ .

Alfaro (2012), realizó su tesis sobre: *La satisfacción laboral y su relación con algunas ocupaciones en la municipalidad*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para recibir el grado de Magister en Administración. El objetivo fue determinar la relación de la condición laboral respecto al nivel de satisfacción laboral en la municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao, la metodología es descriptivo correlacional de tipo cuantitativo, teniendo como muestra 128 trabajadores, utilizando como instrumento a la escala de opiniones SL-SPC” Palma, 2005 y se empleó para realizar los resultados confiabilidad cual se empleó el software estadístico SPSS. Obteniendo como resultado 35%, el 65% la satisfacción laboral hay una relación con el desempeño, Para las municipalidades 58% mayor nivel de satisfacción. Concluyendo que  $0,000 < 0,05$  como la significancia.



Roca (2012), realizó un estudio sobre *la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de educación de Ica* para recibir el grado académico de Magíster en Educación. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, utilizo la metodología descriptiva y correlacional, como muestra 853 docentes de utilizando dos instrumentos, constituida por 42 preguntas con escalamiento tipo Likert con cinco opciones para el recojo de información. Teniendo como resultados de la investigación la relación de comunicación entre los docentes de la facultad de educación, determinando al final que hay confianza significativa al obtener 0,546 de nivel regular y de confianza y la significancia de  $0,000 < 0,05$ .

#### **Antecedentes internacionales.**

González (2015), realiza una investigación sobre *La cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación*. Universidad de Venezuela. lograr el título de Magister en Educación. El objetivo la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes de educación, La metodología fue del tipo descriptiva y además correlacional con enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 3 directores y 76 docentes, utilizando como instrumento un cuestionario con cuatro alternativas para recojo de información conformada por 69 item , para realizar los resultados el software estadístico SPSS. Teniendo como resultado el 42, % de los directores, 24% opinan que casi siempre el 22% afirman que algunas veces un 10% consideran que casi nunca el 4 % nunca, el 34% de directivos y docentes responden siempre para el logro de satisfacción laboral en él trabajo.

Barojas, (2013), en la Universidad de Guadalajara de México, presentó el trabajo de investigación: *Gestión del conocimiento organizacional en educación. El objetivo general fue formular procedimientos para orientar el desarrollo del conocimiento aplicable en la mejora de la gestión pedagógica de los docentes*. El tipo de estudio que se utilizó fue de tipo transversal, el

instrumento seleccionado para aplicar a la muestra fue una encuesta de 40 ítems con 5 alternativas, una guía de observación y una hoja de entrevista. La muestra comprendió a 355 docentes de educación básica. La hipótesis propone que el corpus de los elementos conceptuales constituye la base para generar nuevos conocimientos para el éxito del docente en su labor pedagógica. La investigadora validó la hipótesis empleando el estadístico del coeficiente de Spearman, con un valor de 0.862 que es alto y positiva. Las principales conclusiones son: la asistencia de los docentes a los cursos de posgrado, diplomados, seminarios, foros, congresos, etc., contribuyen a mejorar su nivel de conocimientos principalmente en gestión pedagógica. Conclusiones: fue efectuar los ciclos de capacitación sobre gestión del conocimiento gestionaron convenios institucionales con otras universidades internacionales y el desarrollo de la gestión del conocimiento.

Gómez (2013), realizó un estudio de *Innovación y cultura organizacional*, Universidad Nacional de Educación, España-2013. Para lograr el grado de doctor. El objetivo fue establecer la correlación entre la cultura organizacional y la innovación de cultura organizacional de las empresas más innovadoras a las poco innovadoras, en docentes de cada facultad de Bogotá-Colombia. La metodología de tipo cuantitativo correlacional de diseño aplicable, teniendo como muestra a 227 a docentes de cada facultad de Bogotá, utilizando instrumentó de encuesta diligenciadas por los trabajadores para el recojo de información. Teniendo como resultado en la investigación de la cultura organizacional 85% docentes desarrollan actividades adecuadas a la cultura organizacional 44% son muy distantes entre la cultura y la innovación cada agrupación de organizaciones. Llegando a la conclusión se evidencia una deficiencia en la cultura organizacional.

Díaz (2005), realizó un estudio sobre *estilos de vida y satisfacción laboral*, Universidad Complutense de Madrid, en el 2005, España- Madrid. Para lograr el grado de Doctor. Tuvo como objetivo verificar la relación que hay en el estilo de vida y satisfacción laboral en los docentes de Puerto Rico La metodología cualitativa descriptiva correlativo, teniendo como muestra 328

docente y gerenciales de tres facultades, utilizando un cuestionario escala Likert donde 1 es categoría mínima y 7 máximo. dos variables bajo estas escalas para el recojo de información. Teniendo como resultado en la variable Satisfacción se observa que el promedio total determinado fue 58 en una escala de cuatro categorizaciones que se encuentran insatisfecho, con valor de 1, hasta Muy Satisfecho, con valor de 4, obteniendo la puntuación máxima posible de 80, obteniendo en este caso la puntuación mínima posible de 22. Llegando a la conclusión que hay correlación significativa entre las variables asociadas a la familia estilos de vida y satisfacción labora.

Friss (2003) realizó la investigación: *Modelo para la Creación de una cultura organizacional basados en técnicas de Gestión del Conocimiento en la Universidad Politécnica de Madrid para optar el grado académico de Doctor en educación*. Se inicia con el objetivo general: validar los procesos de un modelo de creación de entornos académicos adecuados para el aprendizaje basados en las técnicas de gestión del conocimiento. La metodología de la investigación propositiva y descriptiva. La muestra comprende a 120 estudiantes, utilizando como instrumento un cuestionario de 80 ítems. Los datos fueron tratados estadísticamente con el estadístico t de Student que arrojó un valor de 0.79 que es alta y positiva, lo que permitió validar la hipótesis del estudio. Conclusión: La creación de entornos que favorecen el aprendizaje contribuye a mejorar el nivel de conocimientos.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Cultura organizacional**

#### **Variable 1**

Uno de los más connotados autores en el tema de la cultura organizacional es.

Según Shein (1984) quien señalo que las premisas fundamentales que inventara un determinado grupo de individuos, a la vez que descubrió el cómo de desarrollar o resolver problemas de adaptación de manera correcta

de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas ya sean externa e interna y que permita relacionar aceptablemente a los problemas de ser consideradas válidas para luego ser modelos para que aprendan los nuevos integrantes de la organización para analizar las creencias y valores de la cultura .

Hay estudiosos que han brindado muchos datos importantes sobre el concepto de cultura organizacional, dentro de ellos tenemos a:

“La cultura organizacional se va formando a partir de la acción exitosa de estos líderes claves. Las organizaciones son creadas por líderes y por pequeños grupos que inicialmente imponen sus propias creencias y valores a sus seguidores. Si estos valores están fuera de lo que el contexto organizacional tolera, ninguna cultura se forma. (Schein, 1984, p. 163).

Robbins (1987), sostuvo que la cultura organizacional "es el componente básico que otorga un significado a los sentimientos comunes que existen entre integrantes de una organización como signo distintivo de sus rasgos que son propias y auténticas" (p. 439).

Granell (1997) quien definió el concepto como es el sentir que comparte las creencias, valores, supuestos y las conductas compartidas de una organización que cada integrante interactúe de los grupos sociales de una empresa está determinado para las resistencias al cambio está determinado al largo tiempo para alcanzar un objetivo determinado (p.12).

También surge la siguiente definición:

Desacuerdo con Chiavenato (2003), la cultura organizacional es el producto de proceso planificado elementos culturales estructuras que manifiesta la estructura total de la organización en donde se encuentran la tecnología que permite que la organización se encuentre habilitada para

mantenerse sin cambiar el diagnosticar, planificar e implementar modificaciones. Es un compromiso formativo muy complejo que está destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que ésta pueda adaptarse mejor a los nuevos mercados, tecnologías, permitiendo poder solucionar problemas y desafíos que surgen dichas organizaciones.

Desacuerdo con Freitas (2001), consideró que la cultura organizacional son acciones que cada persona comentan sobre casos o echo que han ocurrido poderoso mecanismo de control, que contribuye a cambiar y consolidar en cada uno de los integrantes de la organización, conductas, maneras de organizar sus ideas que viven mediante los cambios el espíritu de la organización, innovar un perfil o imagen apropiada de dicha institución con valores y nuevas metas de trabajo en donde todos los procedimientos de trabajo sean iguales, disminuyendo las diferencias para evaluar y resolver conflictos inherentes.

Farro (2003) sostuvo que la cultura organizacional "constituye el factor inherente a toda organización que motiva a identificarse con su historia, valores, misión y visión, en ella participan directivos, empleados y trabajadores". (p. 105).

Granell (2000) la definió como "aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los valores, creencias, actitudes y conductas". (p. 291).

## **Teorías de la cultura organizacional**

### **Teoría de la burocracia ideal**

Taylor tuvo como premisa que una organización o institución debía interesarse en la gerencia mientras que el pensamiento de Fayol era preocuparse de las principales funciones de la organización, por otro lado el psicólogo alemán Max Weber (1999) ensayaba la teoría de las estructuras y fundamentaba que la actividad organizacional debía tener como base las relaciones de autoridad. Weber fue uno de los precursores en conceptualizar la administración y el comportamiento organizacional desde una perspectiva estructural.

Weber buscaba el tipo ideal de una organización a la que después denominó la burocracia. La burocracia era básicamente un sistema que se caracterizaba por la división del trabajo, en ella se establecía una jerarquía claramente definida, con normas y reglamentos bien precisos, detallados y con relaciones interpersonales entre los miembros de la organización. En la realidad Weber sabía y reconocía que la burocracia no existía, sino que representaba una reconstrucción del mundo real. Weber consideraba a la burocracia como ideal como la base para optimizar acerca del trabajo y de qué manera y cómo éste realizarse en grandes grupos la cultura organizacional. Esta teoría se llegó a ser el prototipo de diseño de las grandes organizaciones de una cultura.

La característica detallada de la estructura burocrática según de Weber se clasifica en:

Especialización del puesto de trabajo los puestos se dividen en tareas rutinarias muy bien especificadas.

Jerarquía de la autoridad

Las oficinas o los puestos se organizan en una escala de mayor a menor en que cada nivel es controlado y supervisado por un superior.

#### Selección formal

Cada uno de los integrantes de la institución deberá ser seleccionado sobre la base de sus calificaciones de acuerdo a la empresa en consideración de la capacitación, la formación profesional y un examen formal.

#### Impersonalidad

Las reglas y los controles se aplicarán de manera igual, evitando envolver con la personalidad y las preferencias personales de los empleados

Teoría organizacional clásica (Taylor, 1911). enfatizaba a la racionalidad, la orientación a tareas con un enfoque científico como manera de mejorar cómo funcionaba las organizaciones.

#### **Teoría de los sistemas**

Uno de los representantes más connotados de esta teoría es Norbert Wiener (2001) quien señaló que la administración es la base fundamental de la corriente de los sistemas. Entendiendo como un conjunto interrelacionadas de actividades para manejar una organización.

Esta teoría desarrolla un sistema manejado y orientado por el hombre con una descripción empírica del que se ocupa la parte administrativa en las partes internas para trabajar juntos y determinando los objetivos de una empresa y esta interrelacionado con el ambiente, esta organización no está diseñada de forma tradicional sino sobre la base de los requerimientos de los sistemas individuales, con el uso de materiales e instrumentos.

Se relaciona con los enfoques de las matemáticas y logra los mejores resultados si no se aíslan sus partes y esta aporta conocimientos para manejar diversas organizaciones sin descuidar el valor humano.

El modelo para trabajar con los sistemas es conductuales y ambientales teniendo como valor al ser humano o el cuerpo humano o tomando como referencia las características de los seres más pequeños que forman un sistema y tienen diversas características.

Está compuesto por sub sistemas que interrelacionan.

Todos estos sistemas se transforman en diversos productos.

También depende del momento del estado del tiempo.

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

Según Schein (1984) hay tres dimensiones dentro del concepto de cultura organizacional estas son:

#### **Dimensión de artefactos (tecnologías)**

Esta dimensión comprende los elementos tecnológicos que son un grupo de herramientas también habilidades que desarrolla en su experiencia considerando que son los medios que utilizan los trabajadores para ser efectivo su labor. Este sistema se fortalece según los ideales que son compartidos por todos los trabajadores que comparten las metas.

La infraestructura física es uno de los artefactos que es de fácil percepción. Todas las personas pueden observar y tener sus propias percepciones ubicación de las máquinas, de los equipos, privadas y públicos, ver si el acceso es fácil al ver las puertas que pueden estar abiertas o cerradas.



En determinadas organizaciones los miembros que laboran en ellas permanecen en constantes reuniones, visten con ropa de trabajo, hay un ambiente dinámico donde las energías están abocadas al trabajo. Pero también hay otras organizaciones donde se trabaja dentro de las cuatro paredes, a puerta cerrada y con vestimenta muy seria, en estas organizaciones hay un ambiente frío y de poca familiaridad.

Cada persona es libre de observar y puede sentir atracción por uno u otro tipo de concluir que hay dos tipos de organizaciones cada una con su propia cultura.

En otras palabras, la presencia de los artefactos es diversa y es fácil establecer que la cultura organizacional. Sin embargo, los trabajadores tienen comportamientos visibles y en otras los comportamientos son invisibles.

Saavedra (2001) propuso que la aplicación de las TICs en el proceso enseñanza-aprendizaje en la educación inicial, dentro de un marco de organización y funcionalidad, brindarán mayor dinámica al desarrollo de los contenidos educativos, mediante el uso de algunos programas como el rompecabezas, la sopa de letras, los crucigramas, las sucesiones, asociaciones, etc., y poder asegurar el logro de aprendizajes significativos con un margen que evidencie niveles de éxito. (p. 73)

### **Dimensión de valores expuestos o adaptados**

Shein (1984) sostuvo que “para obtener y comprender estos propósitos es importante identificar lo que los antropólogos los denominan como “informantes calificados”, y están sustentados básicamente de los datos que la organización tiene en su filosofía y que puede hacerlo público”. (p. 108).

La idea de estudiar las culturas organizacionales en la extensión y profundidad hay que entender que, en esta segunda dimensión, se encuentran los denominados “valores expuestos”. Por otro lado, es preciso señalar que en algunas organizaciones hay la tendencia del trabajo son

tomadas las personas. Esto quiere decir que es necesario crear un sistema de comunicación que permita al trabajador ser claro y preciso en su comunicación.

También es necesario señalar que los valores adoptados por la organización fueron impuestos por otros personajes, llámense líderes o dirigentes que dejaron un fuerte impacto en la cultura de la organización. Estos valores, se muestran como cualidades de integridad, ética, calidez de los trabajadores, calidad de servicio, etc.

En otras organizaciones hay presencia de dos tipos de elementos de alta posición jerárquica muy limitada para los demás trabajadores. En estas organizaciones la información se da de manera muy limitada y exclusiva, las directivas hacen saber sus decisiones que deberán posteriormente brindarse a los demás miembros de la organización. Las decisiones que ya fueron tomadas posibilitan que la gente comience a trabajar en equipo, la información circula por los estamentos debidos y las redes organizacionales funcionan oportuna y eficientemente. Por lo antedicho, Schein (1984) señaló que “en algunas organizaciones existen incoherencias y desfases entre los artefactos y los valores” (p. 128).

### **Dimensión de presunciones o supuestos básicos**

Para comprender este nivel que es el más, hay necesidad de conocer el eje histórico de la organización, esto es conocer.

La cultura estudiada tienen una conexión exitosa y estos son creados por líderes así como por otros pequeños grupos de personas que laboran en una empresa que en cierto modo traen sus creencias e imponen sus costumbre entonces para que funcione correctamente es necesario tener en cuenta y respetar algunos de ellos (Schein, 1984).

En otras palabras, la esencia de la cultura se constituye a partir de valores que trae cada persona o trabajador, teniendo como resultado los aprendizajes compartidos por el tiempo, con esto resulta todo un proceso, comenzando por las creencias y los líderes que transforman y comparten los valores como empresas que por ello se vuelven exitosas.

En conclusión, para entender a la cultura organizacional se deben encontrar un parámetro donde los trabajadores, directivos se sientan contentos, los conflictos no son saludables. Respetar las culturas que trae el trabajador sirve como base para poder instalar una cultura de respeto en sus diversos ámbitos.

### **Presunciones básicas que posee una Institución educativa**

En la Institución Educativa se dan los siguientes componentes:

La naturaleza del tiempo que se adecúa a los sistemas de política educativa de cada nación.

A la naturaleza del espacio donde se desarrolla la acción educativa.

El componente social, se refiere a la naturaleza del género humano que comprende a las familiar, niños y entorno social.

## **Características de la cultura organizacional**

Freitas (2001) propuso las siguientes características:

Respeto a los miembros de la organización que son elementos importantes en su configuración estructural.

Adaptación a los cambios científicos y tecnológicos que permiten cambios innovadores, modernos y eficaces.

Aceptar las reglas, los procesos y las acciones de supervisión establecidas por la organización.

Identificación con el espíritu de la organización.

Las reglas y acciones de control permiten regular la conducta de los individuos.

Conciencia del trabajo en equipo

La coordinación e integración de los departamentos de trabajo.

Negociación sobre las remuneraciones, sueldos y ascensos de acuerdo con el rendimiento del trabajador.

Establecer que las metas a lograr sean claras y precisas y que sean parte de la visión y misión de la organización

## **Variable 2**

### **Satisfacción laboral.**

En los últimos años, los estudios sobre la satisfacción laboral se han abordado de manera más profunda, convirtiéndose así un tema interés para el manejo de las organizaciones

La satisfacción laboral es conceptualizada de distintas formas, los estudios realizados muestran que cada autor la conceptualiza de manera diferente. A continuación, se toma algunas definiciones de los actores acerca de satisfacción laboral.

De acuerdo con Locke (2002), ha definido como “el conjunto de emociones y actitudes positivas y placenteras como producto de trabajador. Es una actitud global que resulta de la conjunción de varias actitudes específicas que tiene un trabajador de la labor que desempeña y otros factores colaterales”, (p. 253).

También se puede agregar:

La satisfacción laboral está en función a las características agradables que no sienten en el puesto de trabajo. La satisfacción en el trabajo es laboral es una respuesta relativamente estable que valora su esfuerzo, su identificación con la organización. Logrando así la satisfacción en la labor que desempeña y a la vez generando mayor oportunidad (Flores, 2012, p. 64).

De acuerdo con Bravo (2006), se conceptúa a la actitud como el desarrollo de las personas encaminados a realiza un trabajo referidas a obtener resultados positivos en su centro de trabajo de un modo positivo.

Según Márquez (2001), la satisfacción laboral es conceptualizada como la conducta del individuo con relación a su puesto de trabajo y estado de ánimo o conductas que se fundamentan en sus ideas y apreciaciones que el individuo muestra en su trabajo, que considera las experiencias y esperanzas que se genera uno mismo y se proyecta a la vida.

Anaya (2010) la satisfacción laboral es un aspecto de prioridad teniendo en cuenta analizar, evaluar y mejorar trabajo, teniendo en cuenta en el ámbito educativo, análisis que el individuo hace en su trabajo que piensa en su puesto que la labor como educador y esto da pie a una serie de comportamiento y sentimientos que vería tener en cuenta en su labor diario que tiene a personas en su cargo en formación.

## **Teorías sobre la satisfacción laboral**

### **Teoría de procesos**

La teoría de procesos es el modelo de las expectativas de Vroom, este modelo se establece en tres supuestos básicos:

Las cualidades existentes en cada individuo y también en las demás otros individuos en su trabajo que se relacionan para motivar y determinar el comportamiento. Los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta.

La toma de decisiones depende de la expectativa de que determinada conducta genere resultados deseados en lugar de consecuencias indeseables.

Considera ser individuo es un ser pensante cuyas percepciones de estímulos de que las cosas ocurran influyen de manera fluida en su comportamiento. Por esta razón, se considera que un estímulo es más motivante que uno complejo, puesto que la deficiencia estímulos que pueda causar este último no permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo.

## **La teoría bifactorial**

Según Frederik Herzberg (2000) afirmó que la satisfacción o insatisfacción de la persona tiene con su trabajo llegando a la conclusión cada respuesta de cada individuo se encuentra en un factor intrínseco, como lograr, reconocimientos y responsabilidades relacionadas a la satisfacción laboral.

Factores higiénicos: la insatisfacción que desempeña cada individuo en su cargo mediante los ambientes y la supervisión de los colegas, la presencia de este factor permite que la persona no se sienta incomodo en su trabajo, pero implica que genere motivación necesaria.

Factor motivacional: son los estímulos de los contenidos de cada actividad frente al trabajo los factores motivacionales se describen como la energía que da el impulso necesario a la persona a depositar su fuerza en la organización y así alcanzar un reconocimiento en la satisfacción laboral.

## **Teoría de la equidad**

Adams (2000) sostuvo “que los trabajadores de una organización tienden a juzgar el esfuerzo que despliegan al generar ganancias y a la manera cómo la empresa sobre el origen de justicia, los recompensa en sus salarios o remuneraciones”. (p. 243).

Esta teoría considera a los trabajadores tengan en cuenta las consideraciones a lo que hace esta gente productiva, aspecto que resulta de gran utilidad para los administrativos de la empresa, tiene como trasfondo los fundamentos de cómo se percibe la justicia. Esta teoría hace prevalecer la fuerza motivadora por lo que se considera justo. Su objetivo es minimizar las desigualdades que puedan surgir entre los trabajadores de una organización.

La teoría establece las condiciones bajo a las que un trabajador percibirá si sus beneficios remunerativos por su trabajo son justos. Los componentes de los modelos son: «insumos», «resultados», «persona comparable» y «equidad-desigualdad».

Pone énfasis que la desigualdad es fuente de insatisfacción laboral, y actúa impulsando para que el trabajador impulse la equidad, si observa que no hay equidad es probable que surjan sentimientos de disconformidad hacia la organización.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral del docente**

Locke (2002) consideró las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo**

Las condiciones de vida asociadas al trabajo del docente refieren a dos aspectos relacionados con la organización interna de la I.E. las acciones como las estrategias utilizadas por el personal en todos sus procesos y cumpliendo con toda la normalidad como la supervisión favorece los procesos de enseñanza aprendizaje busca en todo momento fortalecer el proceso de la enseñanza y el aprendizaje conciliando los objetivos de la entidad educativa.

#### **Dimensión de las relaciones interpersonales**

El individuo es un ser social por naturaleza. Para su plena realización, necesita relacionarse con sus semejantes, de otra no puede sobrevivir sin necesidad de los demás

#### **Relaciones interpersonales en la institución educativa**

Se construyen en diferentes dimensiones como:

Relaciones directivo–docentes, estas relaciones permiten desarrollar el logro de objetivos y metas que se planea con anticipación para que se llegue a acuerdos y tomar decisiones ya establecidas.

Relaciones docentes–docente, los profesores pueden convivir interactuar, en las diversas actividades como las jornadas pedagógicas con los modos de enseñar y aprender favoreciendo a las actividades de aprendizaje.



Relaciones docentes–estudiante, que debe darse en los acuerdos de respeto y confianza mutua, para lograr principalmente en el estudiante la motivación por el aprendizaje.

Relaciones estudiantes–estudiante, estas relaciones permiten una convivencia de paz, de manera que los estudiantes comparten ideas, se muestran solidarios, es decir llevar a la práctica los valores, logrando su desarrollo personal y grupal.

### **Dimensión de cuestiones académicas**

Actualmente la formación académica del maestro ha llegado a convertirse en un factor de temas de importancia para nuevas formas de organizar y aplicar el conocimiento. De acuerdo a Messina (2000) sostuvo que la formación académica del docente está orientada “a calificar al docente para que pueda desempeñarse en distintas áreas de trabajo específico como es la administración, gestión y gerencia educativa, así asume retos que potencian su actuación profesional a varias áreas de ocupación (p. 183)

#### **Características.**

El estado emocional positivo o placentero de las percepciones de cada persona ven su trabajo, las necesidades, las actitudes el compromiso con el trabajo al grado que la persona se valora así mismo a través de la identificación con la empresa

### **1.3. Justificación**

Se encuentra justificada el presente estudio porque implica el propósito de mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de inicial.

También es oportuno señalar la importancia de este estudio:

#### **Justificación teórica**

La cultura organizacional de una institución educativa constituye el soporte fundamental que los docentes logren cumplir su labor con un nivel de eficiencia y satisfacción personal y profesional, entendiendo que la cultura organizacional se basa en gran medida en el soporte de la organización, en el ambiente institucional y en la gestión administrativa de sus recursos humanos. El presente estudio ha permitido señalar aspectos básicos de la cultura organizacional como factor determinante en la satisfacción laboral de las docentes (Herzberg ,2015, p. 373)

#### **Justificación metodológica**

La investigación se justifica porque permite determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, para ello se han elaborado dos cuestionarios como instrumentos para recolectar datos, los mismos que constituyen un aporte metodológico, porque permitirán su aplicación con las adaptaciones del caso, en investigaciones similares aplicables en otras realidades.

#### **Justificación práctica**

La cultura organizacional se construye sobre la base del uso de los artefactos (espacio y tecnología), de los valores expuestos por todos los miembros de las I.E.I. involucradas en el estudio. En el sistema educativo, la cultura organizacional constituye un factor básico para lograr eficiencia en la gestión pedagógica de las docentes, permitiendo lograr los objetivos y propósitos de la institución educativa a fin de mantener su presencia dentro del concierto del sistema educativo.

En lo laboral en toda institución educativa, los directivos y docentes deben ser capaces de evidenciar su realización profesional, buenas relaciones interpersonales y una estructura organizacional eficiente y moderna para lograr calidad en los aprendizajes de sus estudiantes.

#### **1.4. Problema**

En los años 60 del siglo XX, países como Estados Unidos, Inglaterra, Japón y Francia tenían presencia en el panorama mundial en los aspectos productivos, económicos, tecnológicos, sociales y culturales. Los países subdesarrollados miraban con asombro la enorme distancia que los separaba de ellos, y se preguntaron ¿a qué factor específico se debía tal diferencia? La respuesta la dio Abramovitz (1999) señaló que la razón específica de tal desarrollo era la “cultura organizacional, que implica la creación de tecnologías (artefactos), el fortalecimiento de sus valores expuestos y las presunciones básicas que son los factores en sí y para sí de las empresas u organizaciones productivas” (p. 388)

La cultura organizacional es el ambiente que rodea al conjunto de directivos y trabajadores, y que tiene como sustento según Schein (1988), la eficiencia de los artefactos (tecnología), los valores expuestos y las presunciones básicas que se dan al interior de la empresa, en nuestro caso, en las I.E.

Locke (2002), por otro lado, sostuvo, que “la satisfacción laboral de las docentes tiene tres dimensiones básicas: condiciones de vida asociadas al trabajo, las relaciones interpersonales y cuestiones académicas.” (p. 89). Estas dimensiones permiten identificar y desarrollar los fines y objetivos de la institución educativa, interpretar esos propósitos, defenderlos cuando es necesario, controlar los conflictos cuando éstos ocurran (y siempre van a ocurrir), y en general, ver que los procesos académicos que se aplican sean eficaces, pertinentes, comprendidas y llevadas a cabo. que la satisfacción

laboral se refiera al desarrollo profesional de las docentes de educación inicial, a los niveles de comunicación interpersonal entre las mismas y su adaptación a la estructura organizacional de la I.E. donde laboran. También se debe considerar el compromiso y que se cumplan la visión y misión de la institución educativa, mediante la aplicación de estrategias didácticas eficientes y el uso inteligente de sus recursos, de modo que, pueda responder a los propósitos de la educación nacional.

Datos obtenidos por la Evaluación de las Instituciones Educativas realizada por la Pontificia Universidad Católica en el 2014, de 75 instituciones educativas de inicial en Lima, el 18% evidenciaba insatisfacción laboral de las docentes, condición que estaba asociada básicamente a tres factores: a la estructura organizacional, al clima institucional inestable y a la infraestructura obsoleta.

En las instituciones educativas de inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, la cultura organizacional sufre muchas limitaciones como el uso de las tecnologías modernas (artefactos), en los valores institucionales que son tradición en otras I.E., y por ausencia de creencias (presunciones básicas) a la historia de su propia I.E. Estos factores no contribuyen al desarrollo de la cultura organizacional de cada una de ellas, y, por tanto, tampoco contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa de sus comunidades respectivas.

El presente estudio nace de la inquietud de la investigadora que busca identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de las instituciones educativas de inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac para señalar las vías para la mejor marcha de dichas instituciones educativas.

## **Formulación del problema**

La presente investigación pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017?

¿Cuál es la relación entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017?

¿Cuál es la relación entre los supuestos básicas y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017?.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

Existe relación significativa entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

Existe relación significativa entre las presunciones básicas y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017.

Identificar la relación entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2017

Identificar la relación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, 2016.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables**

### **2.1.1. Variable 1: Cultura organizacional**

#### **Definición conceptual**

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de tecnologías, valores y presunciones básicas.

#### **Definición operacional**

Para el presente estudio cultura organizacional se midió a través del cuestionario con escala de Likert.

### **2.1.2. Variable 2: Satisfacción laboral de los docentes**

#### **Definición conceptual**

Son las reacciones y sentimientos de la persona que trabaja en una institución, se consideran sus actitudes, aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo

#### **Definición operacional**

Para el presente estudio satisfacción laboral de los docentes se midió a través del cuestionario con escala de Likert.



## 2.2. Operacionalización de la variable

**Tabla 1:**

*Operacionalización de la variable cultura organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Artefactos	- Aparatos tecnológicos	1, 2	[1] Totalmente en desacuerdo
	- Habilidades de docentes desarrolladas	Del 3 al 5	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso
	-Cuidado de artefactos	6	[4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Uso de las TICs	Del 7 al 10	
Valores expuestos	- Misión, visión, valores y principios de la I.E.	Del 11 al 14	[1] Totalmente en desacuerdo
		15	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso
	- Participación en equipos de trabajo	16	[4] De acuerdo
	- Toma de decisiones	17	[5] Totalmente de acuerdo
	- Liderazgo	18	
	- Comunicación en la I.E	19,20	
	- Apoyo de artefactos al logro de metas	21	
Supuestos básicos	- Trayectoria histórica de la I.E.	Del 22 al 25	[1] Totalmente en desacuerdo
	- Valores, misión, visión de fundadores	Del 26 al 28	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso
	- Imagen y reputación de la I.E.	29	[4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Identificación de los miembros con la I.E.	30	

## Operacionalización de la variable

**Tabla 2:**

*Operacionalización de variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Condiciones de vida asociadas al trabajo	- Manejo administrativo de la I.E.	1	[1] Totalmente en desacuerdo
	- Manejo de recursos humanos, económicos y materiales	Del 2 al 4	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Cumplimiento de normatividad en la I.E.	5	
	- Pertenencia a la I.E.	Del 6 al 8	
	- Ambiente favorable para aprendizaje	9, 10	
Relaciones interpersonales	- Trato personal en la I.E.	11	[1] Totalmente en desacuerdo
	- Las relaciones y la imagen de la I.E.	12	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Solución de conflictos	13	
	- Trato personal en la I.E.	Del 14 al 22	
Cuestiones académicas	- Formación profesional inicial	23	[1] Totalmente en desacuerdo
	- Desempeño profesional	24,25	[2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Formación continua (Estudios de maestría y doctorado)	Del 26 al 28	
	- Dominio de TICs	29	
	- Habilidad para trabajar en equipo multidisciplinario	30	

### **2.3. Metodología**

Para la presente investigación se optó por emplear el método hipotético y deductivo

El estudio que se utilizó en la presente investigación, es el cuantitativo porque se realizó diseños estadísticos para probar la hipótesis de forma general y explicativo; debido que los resultados alcanzaron explicaciones por cada variable de estudio y su respectiva correlación de ambas.

De acuerdo con Rosales (2008) manifestó que el surgimiento del método hipotético deductivo es producto de la inducción y deducción como un instrumento más moderno y perfecto que recoge la síntesis también las propiedades en contraste con la realidad.

Con el método, se trata de establecer la relación entre las variables y contrastar las hipótesis a partir de los datos que han sido obtenidos mediante los instrumentos (cuestionarios).

### **2.4. Tipo de estudio**

La naturaleza de la investigación es correlacional con el cual se estableció la relación de la variable: 1: “Cultura organizacional” con la variable 2: “Satisfacción laboral de las docentes”.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2010) dicen: se utiliza la recolección de datos mediante el enfoque cuantitativo para verificar la validez de la hipótesis en base al análisis estadístico.

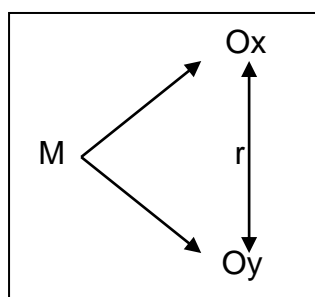
Mencionaron que una investigación que no se manipula ni se somete a prueba de variables es llamada diseño no experimental o correlacional, porque las variables se miden un tiempo específico y único.

## 2.5. Diseño

Según Hernández, et el.,(2010) El diseño es correlacional, no experimental y transaccional porque la recogida de datos se ha realizado en un solo momento, lo que ha permitido establecer la relación de las variables

Por su naturaleza correlacional, el diseño de investigación que se ha empleado en la presente investigación ha sido el siguiente

Diagrama del diseño.



M = es la muestra

O = indica las observaciones de cada variable

x,y, = representan las variables

r = es la posible relación entre las variables estudiadas

## 2.6. Población, muestra

En el presente estudio la población y la muestra la conforman las 161 docentes de educación inicial de las Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

### Muestra censal

Según Hernández, et el., (2010) la muestra representa un grupo de la población de su totalidad. En este caso la población es reducida y es la misma muestra es decir se realiza la investigación con toda la población, 161 docentes de educación inicial de las Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

**Tabla 3***Institución educativa de inicial de la Red N° 1*

N°	RED 1	N° de docentes
1	320 Señor De Los Milagros	11
2	391-1 Flor De Amancaes Cuna	13
3	391-2 San Juan De Amancaes	16
4	3019	08
5	3015 los Ángeles De Jesús	05
TOTAL		53

**Tabla 4***Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 2*

Nro.	RED 2	N° de docentes
1	072 santa Rosita De Lima	12
2	389 Virgen De Lourdes	12
4	2004	03
5	392-3 San Cristóbal	10
6	3006 José Ernesto Echenique Rodríguez	04
7	3021 san Juan Masías	04
8	3013	02
9	Comunidad Shipiba	06
10	3004 España	03
11	Nuestra Señora De Los Ángeles	10
Total		66

**Tabla 5***Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 3*

Nro.	RED 3	N° de docentes
1	049 nuestra Señora De Guadalupe	18
2	325 la Totorita	03
3	392-2 Cuna Madrid	08
4	Virgen De Fátima	08
5	2074 María Parado De Bellido	05
Total		42
<b>Total</b>		<b>161</b>

**2.6.1. Criterio de inclusión**

Se han considerado para este estudio a las educadoras de educación inicial de las instituciones educativas de inicial de las Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac en el período 2017.

**Tabla 6***Coordinadores de las Redes N° 1, 2 y 3*

N°	NOMBRES Y APELLIDOS
1	Coordinadora de la Red N° 1: Prof. Yadira Falcón
2	Coordinadora de la Red. N° 2: Prof. Dina Jamanca
3	Coordinador de la Red N° 3: Prof. José Escobar

Las coordinadoras están vinculadas a las diferentes redes de la organización del nivel inicial, quienes tienen la función de coordinar y promover un clima propicio para determinar la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial.

### **2.6.2. Criterio de exclusión**

No se han considerado a las educadoras de educación inicial de las instituciones educativas de inicial que no conforman parte de las Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel 02 del Rímac en el período 2017.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnicas**

Se utilizó para medir la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes mediante la encuesta con la escala tipo Likert.

### **2.7.2. Instrumento**

Se han construido dos encuestas que han permitido medir las variables: cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes.

El valor de los ítems, han sido tomados de la escala de Likert y son los siguientes:

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indeciso

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

### **2.7.3. Fichas técnicas.**

se considera:

Ficha técnica: Cultura organizacional

Cuestionario con escala de Likert cultura organizacional.

Nombre: Cuestionario

Autor: Ana Evans Bargés adaptado por Yadira Ruiz Armas.

Objetivo: Identificar las características de la cultura organizacional de una institución o empresa

Validado: Ha sido validado por juicio de expertos

Administración: Individual

Usuario: Las docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac

Corrección: Manualmente

Duración: 10 minutos

Puntuación: En total desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

Ficha técnica: Satisfacción laboral

Cuestionario con escala de Likert satisfacción laboral.

Nombre: Cuestionario

Autor: José Ahuite adaptado por Yadira Ruiz Armas.

Objetivo: Conocer las percepciones sobre satisfacción laboral de las docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac

Validado: Ha sido validado por juicio de expertos

Administración: Individual

Usuario: Docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de la Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac

Corrección: Manualmente

Duración: 10 minutos

Puntuación: En total desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)



### Validación y confiabilidad del instrumento

El cuestionario cultura organizacional para medir la variable de cultura organizacional ha sido validado por tres juicios de expertos en la investigación

*Tabla 3*

*Validez de los expertos*

Expertos				Instrumento 1	Instrumento 2
Dra.	Martínez	Ocaña	Bertha	Aplicable	Aplicable
Emperatriz					
Dr. Martínez Maguiña Javier				Aplicable	Aplicable
Mag. Granados Guiñez Rosa				Aplicable	Aplicable

### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad permite dar consistencia a las respuestas dadas de la aplicación de un instrumento, es decir que si se aplica el instrumento repetidamente al mismo sujeto se obtendrán los mismos resultados.

Para realizar la validez de los instrumentos se aplicó la prueba piloto a una población de 21 educadoras que presentaban los mismos rasgos de la población de estudio.

### Confiabilidad del instrumento Cuestionario de Autoevaluación

Confiabilidad de consistencia interna

La consistencia interna se entiende como la coherencia de las puntuaciones obtenidas a través de un mismo procedimiento de medida, es decir que todos los ítems de la prueba miden el mismo rasgo o una porción coherente del rasgo.

El análisis se realizó aplicando el estadístico Alpha de Cronbach debido a que se utiliza variable de intervalo. La fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  = Número de ítems

$S_1$  = Sumatoria de las variables de los ítems

$S_T$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de Alpha de Cronbach

### Nivel de confiabilidad

Tabla 7

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	95,2
	Excluido <sup>a</sup>	1	4,8
	Total	21	100,0

### variable1. Cultura organizacional

Tabla 8

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

Observando el cuadro tenemos 21 docentes que fueron encuestados mediante la prueba piloto. El Alfa de Cronbach es 0,901 determinándose la consistencia entre sus ítems y en consecuencia la variable cultura organizacional.

### variable 2. Satisfacción laboral

Tabla 9

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	30

También el resultado se puede observar en la tabla del Alfa de Cronbach 0,928 es alta y muy confiable. Por tanto, es consistente la variable satisfacción laboral.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Tenemos los datos logrados a través de la aplicación del cuestionario han sido tabulados y procesados para su presentación y llevados a tablas estadísticas, figuras con sus respectivas interpretaciones. Para la contratación de las hipótesis se empleó el software SPSS-23 es una aplicación para el análisis de datos de tipo estadístico utilizado por diversos campos profesionales.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de los resultados.

#### Descripción de la variable cultura organizacional.

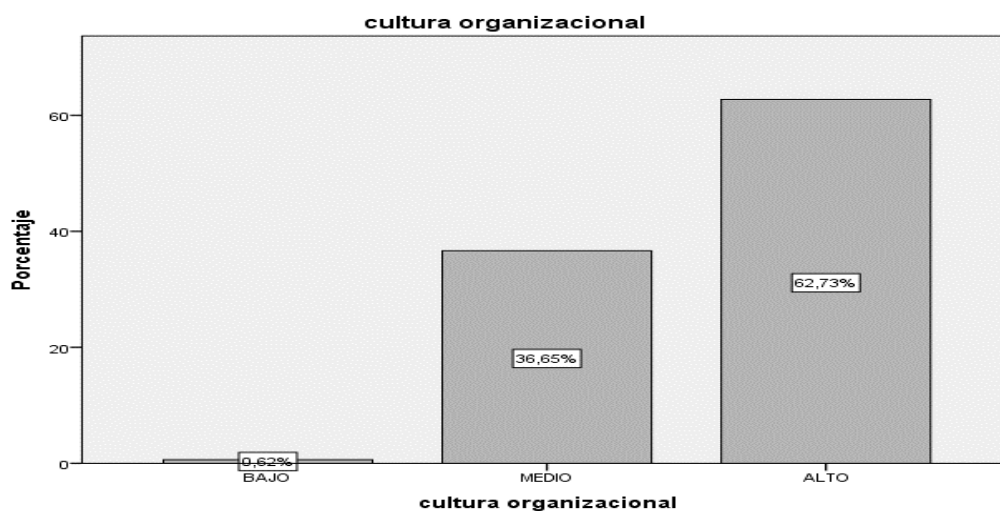
**Tabla 10**

*Descripción de la variable cultura organizacional de los docentes de educación inicial de las Redes 1, 2 y ,3 Ugel 2 – Rímac.*

**cultura organizacional**

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,6	,6	,6
	MEDIO	59	36,6	36,6	37,3
	ALTO	101	62,7	62,7	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

**Fuente Cuestionario cultura organizacional**



*Fig*

*ura 1. cultura organizacional de los docentes de educación inicial*

En la tabla 10 y figura 1, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles para la variable cultura organizacional, observándose que el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional

bajo, el 36,6% presenta una cultura organizacional medio y el 62,7% presenta una cultura organizacional muy alto

### Descripción de resultados de la dimensión artefactos

#### Tabla

##### Descripción de la dimensión artefactos

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,6	,6	,6
	MEDIO	21	13,0	13,0	13,7
	ALTO	139	86,3	86,3	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario cultura organizacional

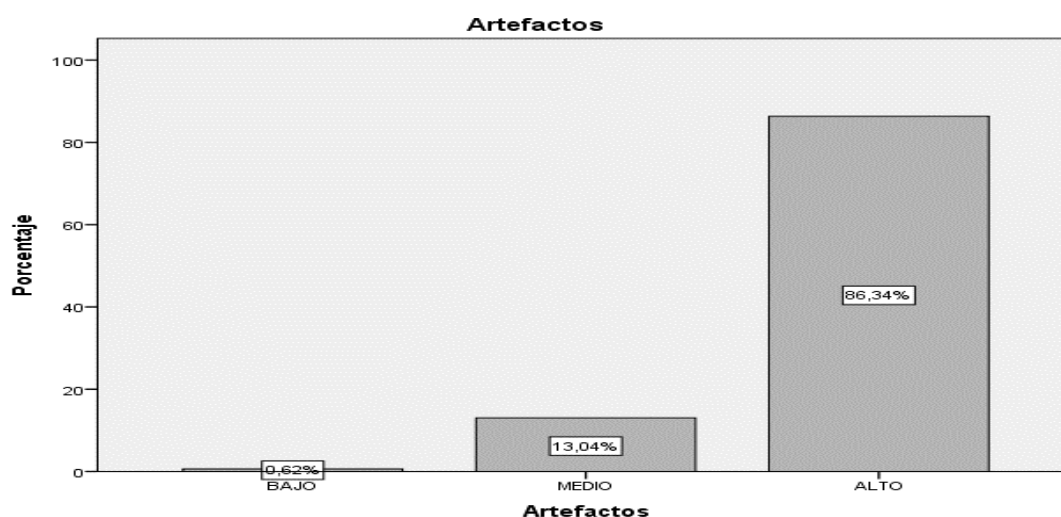


Figura 2. Artefactos de los docentes de educación inicial de la Redes 1,2 y ,3

En la tabla 11 y figura 2, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles para la variable artefactos, observándose que el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional de su dimensión de artefactos bajo, el 13% presenta los artefactos medio y el 86,3% presenta en la dimensión artefactos muy alto.

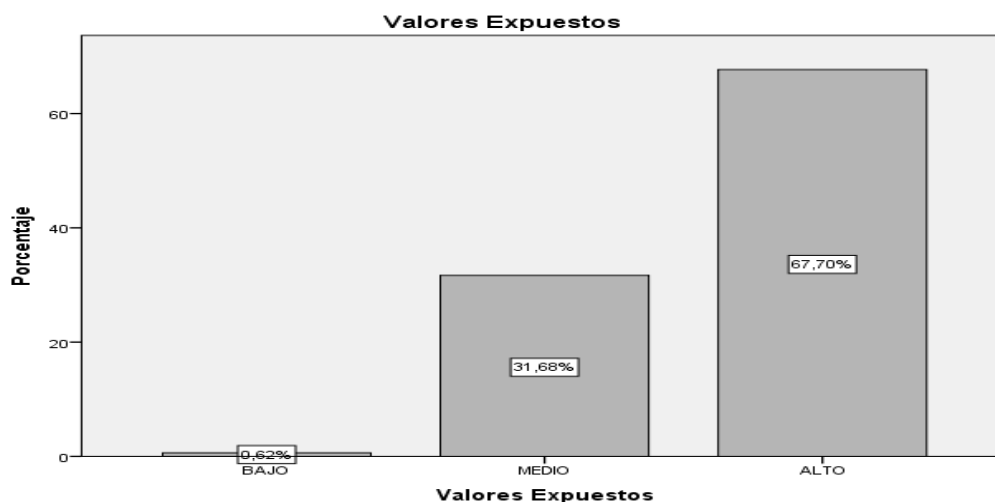
## Descripción de resultados de la dimensión valores expuestos

**Tabla 12**

### *Descripción de la dimensión valores expuestos*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,6	,6	,6
	MEDIO	51	31,7	31,7	32,3
	ALTO	109	67,7	67,7	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario cultura organizacional



*Figura 3. Valores expuestos de los docentes de educación inicial*

En la tabla 12 y figura 3, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión valores (expuestos), observándose que el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional bajo, el 31,7% presenta la dimensión de valores (expuestos) medio y el 67,7% presenta en la dimensión artefactos muy alto.

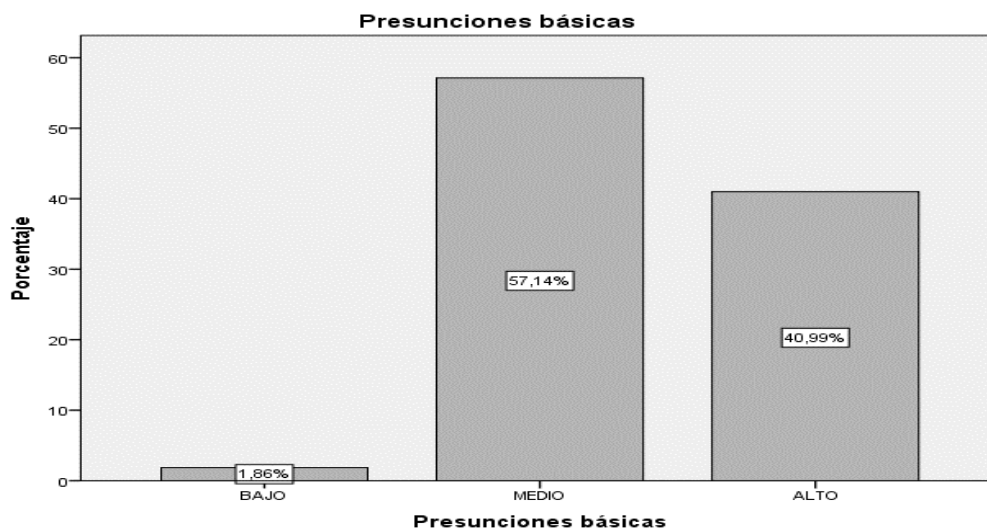
## Descripción de resultados de la dimensión Presunciones básicas

**Tabla 13**

### *Descripción de la dimensión presunciones básicas*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	1,9	1,9	1,9
	MEDIO	92	57,1	57,1	59,0
	ALTO	66	41,0	41,0	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario cultura organizacional



*Figura 4. Presunciones básicas de los docentes de educación inicial*

En la tabla 13 y figura 4, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión presunciones básicas, observándose que el 1,9% de los docentes presentan en la dimensión presunciones básicas bajo, el 41,0% presenta la dimensión de presunciones básicas medio y el 57,1% presenta en la dimensión presunciones básicas muy alto.



## Descripción de resultados de la variable satisfacción laboral

**Tabla 14**

*Descripción de la variable satisfacción laboral*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,6	,6	,6
	MEDIO	61	37,9	37,9	38,5
	ALTO	99	61,5	61,5	100,0
	Total	161	100,0	100,0	



*Figura 5. Variable satisfacción laboral de los docentes de educación inicial*

En la tabla 14 y figura 5, se aprecian en la *Variable satisfacción laboral* los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la, observándose que el 6% de los docentes presentan en la *Variable satisfacción laboral* se encuentra en el bajo, el 37,9% presenta *Variable satisfacción laboral* medio y el 61,5% presenta en la dimensión satisfacción laboral muy alto.

### 3.2 prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho No Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac

H1 Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

Tabla 15

#### *Relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral*

			cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,217**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	161	161
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,217**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se observa en la tabla 15 que las variables determinadas por Spearman es 0,217, la cual indica que hay una relación de valor alto entre las variables por el cual indica que la significancia es  $0,006 < 0,05$ , de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

### Hipótesis Específica 1

H1 Existe relación significativa entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

Ho No existe relación significativa entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

Tabla 16

*Correlaciones entre artefactos y satisfacción laboral*

			Satisfacción	
			Artefactos	laboral
Rho de Spearman	Artefactos	Coeficiente de correlación	1,000	,246**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	161	161
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,246**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

La tabla 16. se presenta los resultados para relacionar la hipótesis, en ese sentido, tenemos el resultado del coeficiente de correlacional de Rho de Spearman es igual a 0, 246\* , por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que 99,99% (0,99). La variable 1: Artefactos sobre la dimensión 2: Satisfacción laboral; así mismo, podemos evidenciar que la significancia es 0, 002 < 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Se puede evidenciar estadísticamente que hay relación entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

### Hipótesis Específica 2

Ho No existe relación significativa entre los valores expuestos y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

H1 Existe relación significativa entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

Tabla 17

#### *Correlaciones Valores expuestos y satisfacción laboral*

			Valores expuestos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Valores expuestos	Coeficiente de correlación	1,000	,213**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	161	161
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,213**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

La tabla 17. Se presenta los resultados para relacionar la hipótesis específica, en ese sentido, tenemos el resultado del coeficiente de correlacional de Rho de Spearman es igual a 0,213\*, por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que 99,99% (0,99). La variable 1: Valores expuestos sobre la dimensión 2: Satisfacción laboral; así mismo, Observamos que la significancia es 0,007 <

0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna.

Se puede evidenciar que, estadísticamente que entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac. Hay una relación.

### Hipótesis Específica 3

$H_0$  : No existe relación significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

$H_1$ : Existe relación significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

Tabla 18

#### *Correlaciones Presunciones básicas y satisfacción laboral*

			Presunciones básicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Presunciones básicas	Coefficiente de correlación	1,000	,195*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	161	161
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,195*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	161	161

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

La tabla 18 se presenta los resultados para contrastar la hipótesis específica, en ese sentido, tenemos el resultado del coeficiente de correlacional de Rho de Spearman es igual a 0,195, por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que 95% (0,95). La variable 1: Presunciones básicas sobre la dimensión 3:

Satisfacción laboral; así mismo, se evidencia que el nivel de significancia  $0,013 < 0,05$  por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa.

Entonces se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

## **IV. Discusión**

Respecto a la hipótesis general, el resultado obtenido con la prueba de Correlación de Spearman establece una relación: cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Así mismo el resultado de significación de 0,006 resultado menor al asumido ( $p < 0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar la relación existente de la cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial; el mundo actual existe una cultura organizacional implementada para formar a estas nuevas generaciones, para ello necesitamos contar satisfacción del trabajo que cada persona para lograr una buena organización. Resultados similares encontrados en la investigación de Espichan (2014) quién elaboró su tesis de estudio sobre, gestión educativa y cultura organizacional del personal docente de la I.E Angelica Rechart Chorrillos Lima –Perú. cuyo objetivo fue determinar la relación entre, gestión educativa y cultura organizacional, siendo la metodología de tipo correlacional tuvo como resultado un coeficiente de baja correlación ( $\rho = 0,273$  y  $P < 0,05$ ), Concluyendo que la gestión educativa es determinante y necesaria para tener una buena cultura organizacional. Como podemos observar las variables tienen coincidencia coincidiendo en el nivel de significancia. De igual manera Gómez (2013) destacó la importancia de la cultura organizacional y la urgente necesidad de diseñar y aplicar estrategias de innovación para mejorar la cultura organizacional.

Con referencia a la hipótesis 1, los datos muestran según la correlación de Spearman 0.246 un valor 0,00<0,05) indica qué es una relación y moderada entre las variables: artefactos tecnológicos y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismos el resultado de significancia de 0,002 resulta menor al asumido (P-valor 0,00<0,05). En base a este resultado se puede afirmar existe significancia entre los artefactos y la satisfacción laboral. La investigación de Gómez



(2013) reconoce la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con los docentes.

Con referencia a la hipótesis específica 2 en la prueba según la correlación de Spearman ( $Rho = 0.213$ ;  $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) indican una relación bastante moderada entre la variable de valores expuestos y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismo el resultado de significancia de 0,007 resultado menor al asumido ( $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar existe relación entre la variable de valores expuestos y satisfacción laboral de los docentes. El compromiso de los valores expuestos que asumen el docente. La investigación de Alfaro (2012) en su investigación destaco hay una relación de significancia con 65% la satisfacción laboral.

Con referencia a la hipótesis específica 3 según la correlación de Spearman ( $Rho = 0.195$ ;  $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) indican una relación directa y moderada entre las variables: supuestos básicos y satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismo el resultado de significancia de 0,013 resultado menor al asumido ( $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) En base a este resultado se puede afirmar existe relación entre presunciones básicas y satisfacción laboral. La investigación de Alfaro (2012) en su investigación el 82% determina que existe relación en el nivel de satisfacción de los docentes del instituto. De igual manera para Gonzales (2015) resalta el 34% de directivos y docentes responden siempre para lograr satisfacerse su trabajo.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

Se determino que hay una relación moderada entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que demostramos el estadístico (Rho Spearman = 0.006; sig. bilateral = 0,000<0,05).

**Segunda:**

Se determinó que hay una correlacional moderada entre la dimensión artefactos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de (Rho Spearman = 0.246; sig. bilateral = 0,000<0,05)

**Tercera:**

Se determinó que hay una buena relación entre la dimensión valores expuestos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 – Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de (Rho Spearman = 0.213; sig. bilateral = 0,000<0,05).

**Cuarta:**

Se determinó que hay una buena relación entre la dimensión presupuestos básicos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Así demostrando con la estadística de (Rho Spearman = 0.195; sig. bilateral = 0,000<0,05).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera.**

Desarrollar en las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, proyectos, programas y planes que permitan consolidar la cultura organizacional de sus instituciones a fin de mejorar el clima laboral y por ende la satisfacción de los docentes.

**Segunda.**

Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac deben modernizar sus equipos tecnológicos (computadoras, teléfono, internet) para que el servicio académico que brindan a los estudiantes se incremente favorablemente.

**Tercera.**

Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac deben fortalecer su jerarquía de valores, mediante la práctica de dichos valores que permitan identificarlos como miembros auténticos de casa institución.

**Cuarta.**

Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac deben involucrar a cada uno de sus miembros al logro de los ideales, fines y metas de cada institución y constituirse en modelos de buenas actitudes, sentimientos, juicios y valores que preconizan la misión y visión.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Abramovitz, O. (1999). *Desarrollo y sociedad*. Madrid: Zeus.
- Adams, P. (2000). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Quetzal.
- Alvarado, A. (2006). *Dirigiendo escuelas*. Lima: Estrella.
- Anaya, M. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Alfaro (2012). *La satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. En la Pontificia Universidad católica del Perú. Lima-Perú. (tesis de Magister). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/TVMBL.pdf>
- Bravo, L. (2006). *La dinámica de las habilidades laborales*. Barcelona: Oikos Tau.
- Borjas, (2013). *Gestión del conocimiento organizacional y la educación*. En la Universidad de Guadalajara de México (tesis de Magister). Recuperado <http://dip.una.edu.ve/mae/repositorio/bitstream/handle.pdf>
- Caballero, L. (2003). *El conocimiento en la sociedad actual*. Madrid: Limusa.
- Chiavenatto, I. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Orión.
- Díaz (2005). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. En la Universidad Complutense de Madrid. (tesis de doctorado). Recuperado <http://eprints.ucm.es/33917/1/T36624.pdf>.

Espichan (2014). *Gestión educativa y la cultura organizacional*. Universidad Cesar vallejo .

Farro, C., F. (2012) *Gestión educativa*. Lima. PUC.

Flores, E. (2012). *Administración en educación*. Buenos Aires: Limusa.

Freitas, M. (2001). *Cultura organizacional*. México: Quetzal.

Friss (2003). *Modelos para la creación de una cultura organizacional basadas en técnicas de gestión del conocimiento. En la Universidad Politécnica de Madrid.(tesis de doctor)*. Recuperado de <http://e-www.ort.edu.uy/fi/pdf/Tesis.pdf>

Granell, H. (2000). *Éxito gerencial y cultura*. Madrid: Poseidón

Gómez (2013). *cultura organizacional en la universidad Nacional de Educación a Distancia España. (tesis de doctor)*. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view.php?pid=tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez>.

González,R. (2015). *cultura organizacional y satisfacción laboral en la universidad Rafael Venezuela. (tesis de Magister)*. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/120450/TVMBL.pdf>

Hernández, S. Y Fernández, C.Y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*, 5ta edición. sus colaboradores, MC Graw Hill,Bogota,etc.

Herzberg F.I (2000). *teoría de los dos factores de la motivación e higiene*  
Mexico : trillas

Locke, O. (2002). *Satisfacción laboral*. Madrid: Poseidón.



Maslow, A. (2000). *Jerarquía de necesidades*. México: Quetzal.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>

Messina, G. (2000). *La formación docente para la educación de jóvenes y adultos*. Buenos Aires: Universitaria.

Nuñez, M. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. (tesis de maestría)*. Recuperado <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Regalado, A. (2010). *Principios de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Azul.

Rodríguez, A. (2005). *Los maestros, protagonistas del cambio*. Madrid: Kapelusz

Roca (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional* de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Lima-Perú. (tesis de Magister). Recuperado de LEYTON\_MEZA\_SAENZ\_SATISFACCION\_LABORAL.pdf sequence=1

Saavedra (2001),

Sandoval (2015), *satisfacción laboral y el desempeño docente* en la unidad gestión local 04-comas. en la universidad cesar vallejo de lima. (Tesis de Magister)

Shein, E. (1984). *Cultura organizacional y liderazgo*. Madrid: Kapeluzs.

Rosales, E. (2008). *El desarrollo profesional del profesor*. Lima: San Marcos.

Spector, P. (2007). *Psicología industrial y organizacional*. Madrid: Losada.

Weber, M. (1999). *Desarrollo organizacional*. Nueva York: Mc Graw-Hill.

Wright y Bonett, L. (2007). *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones*.  
Madrid: Universo.

## **ANEXOS**

**Anxo 1**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL.  
RÍMAC - 2017**

**AUTORO:** Br. Yadira Ruíz Armas

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo filial Lima**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. Título

Cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial. Rímac-2017

### 2. AUTOR

Yadira Ruiz Armas

### 3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de Educación inicial de las instituciones educativas de las Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

La investigación fue de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 161 docentes de educación inicial, para la recolección de datos en la variable cultura organizacional se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario de una escala politómica y su confiabilidad del Alfa de Cronbach ,901 que indica una confiabilidad alta; para la variable: Satisfacción laboral docente se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento se aplicó un cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento y su confiabilidad del Alfa de Cronbach fue,901 que indica la validez del instrumento. La validez de los instrumentos la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que son aplicables los instrumentos, para medir la **cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial. Rímac - 2017.**

Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS-23. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos indican que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de inicial de las instituciones educativas

de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, lo cual se demuestra con la prueba de correlación Rho Spearman ( $p\text{-valor}=,001<0,05$ ).

**Palabras Clave:** Cultura organizacional, artefactos, valores expuestos, Satisfacción laboral.

#### 4. ABSTRACT

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de Educación inicial de las instituciones educativas de las Red N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac.

La investigación fue de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 161 docentes de educación inicial, para la recolección de datos en la variable cultura organizacional se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario de una escala politómica y su confiabilidad del Alfa de Cronbach ,901 que indica una confiabilidad alta; para la variable: Satisfacción laboral docente se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento se aplicó un cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento y su confiabilidad del Alfa de Cronbach fue,901 que indica la validez del instrumento. La validez de los instrumentos la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que son aplicables los instrumentos, para medir la **cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial. Rímac - 2017.**

Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS-23. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos indican que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac, lo cual se demuestra con la prueba de correlación Rho Spearman ( $p\text{-valor}=,001<0,05$ ). **Palabras Clave:** Cultura organizacional, artefactos, valores expuestos, Satisfacción laboral.

## 5. INTRODUCCIÓN

Sandoval (2015), hizo una investigación de *satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad gestión local 04-Comas* en la universidad Cesar vallejo de Lima. Tesis para lograr el título de Magister en administración de la educación, teniendo como objetivo determinar la relación de satisfacción laboral y desempeño docente de la unidad de gestión 04-Comas,2015, el tipo de investigación descriptiva correlacional con un diseño de corte transversal no experimental, con una muestra 160 maestros de tres instituciones educativas. La muestra de carácter censal, la población y la muestra fue la misma. Los resultados arrojados que existe una correlación alta satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros de tres instituciones educativas -comas con un nivel de significancia  $Rho \text{ spearman} = 0,900$  obteniendo valor  $0,000 < 0,05$ .

Espichan (2014), realizó un estudio sobre *gestión educativa y la cultura organizacional del personal administrativo de la I.E Angélica Rechart*, en la Universidad Cesar vallejo, Lima en año 2014 para obtener el grado de Magister en Administración de la educación. Tuvo como objetivo: determinar del personal institucional y administrativo de la Institución Angélica Rechar Corrales del distrito de Chorrillos, 2014. La metodología de tipo descriptivo correlacional, teniendo como muestra 34 trabajadores, utilizando una encuesta como instrumento para el recojo de datos. Teniendo como resultado el 82.4% manifestaron que la gestión educativa un buen nivel de eficiencia de esta variable, un 17.6% que manifestaron la presencia de un nivel regula en esta variable, que el personal directivo, docente y admirativo manifiestan algunas debilidades en sus propias relaciones sociales más del 50%. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva y altamente significativa entre la gestión educativa y la cultura organizacional.

González (2015), realiza una investigación sobre *La cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación*. Universidad de Venezuela. lograr el título de Magister en Educación. El objetivo la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes de educación, La metodología fue del tipo descriptiva y además correlacional con enfoque

cuantitativo, teniendo como muestra 3 directores y 76 docentes, utilizando como instrumento un cuestionario con cuatro alternativas para recojo de información conformada por 69 ítem, para realizar los resultados el software estadístico SPSS. Teniendo como resultado el 42, % de los directores, 24% opinan que casi siempre el 22% afirman que algunas veces un 10% consideran que casi nunca el 4 % nunca, el 34% de directivos y docentes responden siempre para el logro de satisfacción laboral en el trabajo.

## **METODOLOGIA**

El método que se ha empleado en esta investigación ha sido el hipotético-deductivo. Esta investigación se utiliza para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional. La población de estudio fue de 161. A través del uso de instrumento validados por tres juicios de expertos y se tuvo como resultados una confiabilidad 0,901 para la variable cultura organizacional y 0,928 es alta y muy confiable. Por tanto, es consistente la variable satisfacción laboral.

## **6. RESULTADOS**

Según los resultados el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional bajo, el 36,6% presenta una cultura organizacional medio y el 62,7% presenta una cultura organizacional muy alto. Por el otro lado el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional de su dimensión de artefactos bajo, el 13% presenta los artefactos medio y el 86,3% presenta en la dimensión artefactos muy alto. el 6% de los docentes presenta una cultura organizacional bajo, el 31,7% presenta la dimensión de valores (expuestos) medio y el 67,7% presenta en la dimensión artefactos muy alto. el 1,9% de los docentes presentan en la dimensión presunciones básicas bajo, el 41,0% presenta la dimensión de presunciones básicas medio y el 57,1% presenta en la dimensión presunciones básicas muy alto. el 6% de los docentes presentan en la Variable satisfacción laboral se encuentra en el bajo, el 37,9% presenta Variable satisfacción laboral medio y el 61,5% presenta en la dimensión presunciones básicas muy alto.



## 7. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, el resultado obtenido con la prueba de Correlación de Spearman establece una relación: cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Así mismo el resultado de significación de 0,006 resultado menor al asumido ( $p < 0,05$ ). En base a este resultado se pudo afirmar la relación existente de la cultura organizacional y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial; el mundo actual existe una cultura organizacional implementada para formar a estas nuevas generaciones, para ello necesitamos contar satisfacción del trabajo que cada persona para lograr una buena organización. Resultados similares encontrados en la investigación de Espichan (2014) quien elaboro su tesis de estudio sobre, Gestión Educativa y cultura organizacional del personal docente de la I.E Angelica Rechart Chorrillos Lima –Perú. cuyo objetivo fue determinar la relación entre, Gestión Educativa y cultura organizacional, siendo la metodología de tipo correlacional tuvo como resultado un coeficiente de baja correlación ( $\rho = 0,273$  y  $P < 0,05$ ), Concluyendo que la gestión educativa es determinante y necesaria para tener una buena cultura organizacional. Como podemos observar las variables tienen coincidencia coincidiendo en el nivel de significancia. De igual manera Gómez (2013) destacó la importancia de la cultura organizacional y la urgente necesidad de diseñar y aplicar estrategias de innovación para mejorar la cultura organizacional.

Con referencia a la hipótesis 1, los datos muestran según la correlación de Spearman 0.246 un valor 0,00<0,05) indica que es una relación y moderada entre las variables: artefactos tecnológicos y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismos el resultado de significancia de 0,002 resulta menor al asumido (P-valor 0,00<0,05). En base a este resultado se puede afirmar existe significancia entre los artefactos y la satisfacción laboral. La investigación de Gómez (2013) reconoce la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con los docentes.

Con referencia a la hipótesis específica 2 en la prueba según la correlación de Spearman ( $Rho = 0.213$ ;  $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) indican una relación bastante moderada entre la variable de valores expuestos y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismo el resultado de significancia de 0,007 resultado menor al asumido ( $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar existe relación entre la variable de valores expuestos y satisfacción laboral de los docentes. El compromiso de los valores expuestos que asumen el docente. La investigación de Alfaro (2012) en su investigación destaco hay una relación de significancia con 65% la satisfacción laboral.

Con referencia a la hipótesis específica 3 según la correlación de Spearman ( $Rho = 0.195$ ;  $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) indican una relación directa y moderada entre las variables: supuestos básicos y satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2. Así mismo el resultado de significancia de 0,013 resultado menor al asumido ( $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) En base a este resultado se puede afirmar existe relación entre presunciones básicas y satisfacción laboral. La investigación de Alfaro (2012) en su investigación el 82% determina que existe relación en el nivel de satisfacción de los docentes del instituto.

## **8. CONCLUSIONES**

La presente investigación demuestra que hay relación moderada entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de ( $Rho \text{ Spearman} = 0.006$ ; sig. bilateral = 0,000. hay una relación moderada entre la dimensión artefactos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de ( $Rho \text{ Spearman} = 0.246$ ; sig. bilateral = 0,000. En la dimensión valores expuestos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 – Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de ( $Rho \text{ Spearman} = 0.213$ ; sig. bilateral = 0,000. dimensión presupuestos básicos y la satisfacción laboral. de los docentes de Educación

inicial de las Redes 1,2 y ,3 Ugel 2 - Rímac. Lo que se demuestra con la prueba de (Rho Spearman = 0.195; sig. bilateral = 0,000<0,05).

## **9. RECOMENDACIONES**

Desarrollar en las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, proyectos, programas y planes que permitan consolidar la cultura organizacional de sus instituciones a fin de mejorar el clima laboral y por ende la satisfacción de los docentes. . Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac deben modernizar sus equipos tecnológicos (computadoras, teléfono, internet) para que el servicio académico que brindan a los estudiantes se incremente favorablemente. Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac deben fortalecer su jerarquía de valores, mediante la práctica de dichos valores que permitan identificarlos como miembros auténticos de casa institución. . Las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac deben involucrar a cada uno de sus miembros al logro de los ideales, fines y metas de cada institución y constituirse en modelos de buenas actitudes, sentimientos, juicios y valores que preconizan la misión y visión.

## **10. RECONOCIMIENTO**

A la Dar. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña, por su orientación, apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

## Anexo N° 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL. RÍMAC - 2017							
AUTORA: Yadira Ruiz Armas							
PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Nivel o rango
			Artefactos (tecnología)	- Aparatos tecnológicos - Nivel de operatividad de artefactos - Los artefactos son observables - Habilidad para operarlas - Los artefactos ayudan al logro de los fines de la I.E.	1,2,3, 4,5,6,7	Ordinal	. En total desacuerdo . En desacuerdo . Indeciso . De acuerdo . Totalmente de acuerdo  . En total desacuerdo . En desacuerdo . Indeciso . De acuerdo . Totalmente de acuerdo
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Valores expuestos	- Misión de la I.E. - Visión de la I.E. - Identificación con valores de la I.E. - Trabajo en equipo multidisciplinario	8,9,10 ,11,12,	Ordinal	
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.					
¿Cuál es la relación entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones	Identificar la relación entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red	Existe relación significativa entre los artefactos (tecnología) y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la					

<p>educativas de la Red 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac?</p>	<p>N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.</p> <p>Identificar la relación entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Redes 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.</p> <p>Identificar la relación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.</p>	<p>Ugel 02 del Rímac.</p> <p>Existe relación significativa entre los valores expuestos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.</p> <p>Existe relación significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de la Red N° 1,2,3 de la Ugel 02 del Rímac.</p>	Presunciones básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Trayectoria histórica de la I.E.</li> <li>- Imagen de la I.E.</li> <li>- Habilidad de liderazgo</li> <li>- Identificación con los ideales de la I.E.</li> </ul>	13,14,15,16,	Ordinal	
			Variable 2: Satisfacción labora				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escalas de valores	Nivel o rango
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de cultura pedagógica</li> <li>- Habilidad para administrar, planificar, gestionar y gerenciar</li> <li>- Nivel de</li> </ul>	17,18,19,20,21	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>. En total desacuerdo</li> <li>. En desacuerdo</li> <li>. Indeciso</li> <li>. De acuerdo</li> <li>. Totalmente</li> </ul>

			Relaciones interpersonales	competitividad profesional - Estudios de posgrado . Dominio de Tic  - Saber escuchar - Habilidad para pedir - Acepta Críticas - Reconoce errores - Habilidad para dialogar y conversar	22, 23,24, 25,26	Ordinal	de acuerdo  . En total desacuerdo . En desacuerdo . Indeciso . De acuerdo . Totalmente de acuerdo
			Cuestiones académicas	Gestión administrativa - Clima institucional - Cumplimiento de normatividad - Organización funcional - Infraestructura física	27,28 .29,30,31	Ordinal	

### Anexo N° 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ARTEFACTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La I.E. cuenta con artefactos tecnológicos modernos (computadoras, fotocopadoras, multimedia, teléfono, etc.)	✓		✓		✓		
2	Los artefactos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes	✓		✓		✓		
3	La docente evidencia sus capacidades cognitivas	✓		✓		✓		
4	La docente es hábil en el uso de los artefactos tecnológicos de la I.E.	✓		✓		✓		
5	La docente está actualizada en el manejo de los procedimientos didácticos modernos e innovadores	✓		✓		✓		
6	La docente mantiene y cuida los artefactos de la I.E.	✓		✓		✓		
7	La docente se actualiza en el uso de las TICs	✓		✓		✓		
8	Los artefactos tecnológicos están ubicados en los espacios adecuados	✓		✓		✓		
9	Los artefactos tecnológicos se pueden observar fácilmente estos artefactos	✓		✓		✓		
10	Estos artefactos tecnológicos posibilitan lograr las metas de la I.E.							
	DIMENSIÓN 2: VALORES EXPUESTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La docente conoce la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
12	La docente conoce la visión de la I. E	✓		✓		✓		
13	La docente se identifica con los valores de la I.E.	✓		✓		✓		
14	La docente conoce los principios de la I.E	✓		✓		✓		
15	La docente evidencia habilidad para trabajar en equipo interdisciplinario	✓		✓		✓		
16	La docente toma decisiones oportunas y efectivas	✓		✓		✓		
17	La docente ejerce un liderazgo democrático en la I.E.	✓		✓		✓		
18	En la I.E. los canales de comunicación son eficaces	✓		✓		✓		

19	Las decisiones tomadas son comunicadas de inmediato	/		/		/		
20	Los artefactos son valiosos para la relación entre la I.E. y los usuarios	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPUESTOS BÁSICOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	La docente conoce la trayectoria histórica de la I.E.	/		/		/		
22	La docente conserva los valores de los fundadores de la I.E.	/		/		/		
23	La docente mantiene la buena reputación de la I.E.	/		/		/		
24	La docente se identifica con la misión de la I.E.	/		/		/		
25	La docente se identifica con la visión de la I.E.	/		/		/		
26	La cultura organizacional se relaciona estrechamente con la reputación de la I.E.	/		/		/		
27	Las presunciones básicas de la cultura organizacional fortalecen a la I.E.	/		/		/		
28	El éxito en el aprendizaje de los alumnos de la I.E. depende de la responsabilidad pedagógica de la docente	/		/		/		
29	La cultura organizacional está compenetrada en la conciencia de la docente.	/		/		/		
30	La docente contribuye en el mantenimiento y fortalecimiento de la imagen de la I.E.	/		/		/		



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO</b>							
1	La administración educativa de la I.E. es eficiente para las docentes	/		/		/		
2	La docente de I.E. evidencia un manejo eficiente de los recursos humanos	/		/		/		
3	El manejo de los recursos económicos en la I.E. es transparente	/		/		/		
4	El manejo de los recursos materiales en la I.E. es satisfactorio	/		/		/		
5	El cumplimiento de la normatividad en la I.E. es satisfactorio en las docentes.	/		/		/		
6	El mantenimiento de la infraestructura escolar en la I.E. es satisfactorio para las docentes	/		/		/		
7	La docente evidencia pertenencia del personal de la I.E.	/		/		/		
8	La docente demuestra la práctica de valores personales y profesionales	/		/		/		
9	La docente evidencia en la I.E. la práctica de las normas de convivencia escolar	/		/		/		
10	La docente de la I.E. evidencia un ambiente favorable para los aprendizajes de los alumnos	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La docente evidencia un trato respetuoso a sus alumnos y pares	/		/		/		
12	Las relaciones interpersonales evidencian la imagen de las docentes	/		/		/		
13	La docente es hábil resolviendo conflictos mediante el diálogo y la negociación	/		/		/		
14	La docente sabe escuchar a su interlocutor	/		/		/		
16	La docente sabe pedir con amabilidad	/		/		/		
17	La docente acepta las críticas	/		/		/		

18	La docente sabe reconocer sus errores	/		/		/		
19	La docente mantiene buenas relaciones con los directivos de la I.E.	/		/		/		
20	La docente mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo.	/		/		/		
21	La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.	/		/		/		
22	La docente mantiene buenas relaciones con los padres de familia de la I.E.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: CUESTIONES ACADÉMICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
23	La docente cuenta con los estudios profesionales de educación inicial	/		/		/		
24	La formación profesional califica a la docente para un desempeño eficiente	/		/		/		
25	La competitividad profesional exige a la docente mayores y mejores competencias académicas	/		/		/		
26	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de maestría	/		/		/		
27	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de doctorado	/		/		/		
28	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de perfeccionamiento, actualización y especialización en nuevas metodologías didácticas	/		/		/		
29	La formación académica exige a la docente el dominio eficiente de las Tics	/		/		/		
30	La docente evidencia habilidad en el trabajo en equipo multidisciplinario	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Bertha E. Mantecón  
DNI: 06659302

Especialidad del  
validador: Metodología

6 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Bertha E. Mantecón  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ARTEFACTOS								
1	La I.E. cuenta con artefactos tecnológicos modernos (computadoras, fotocopadoras, multimedia, teléfono, etc.)	✓		✓		✓		
2	Los artefactos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes	✓		✓		✓		
3	Las docentes evidencian sus capacidades cognitivas	✓		✓		✓		
4	Las docentes son hábiles en el uso de los artefactos tecnológicos de la I.E.	✓		✓		✓		
5	Las docentes están actualizadas en el manejo de los procedimientos didácticos modernos e innovadores	✓		✓		✓		
6	Las docentes mantienen y cuidan los artefactos de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Las docentes se actualizan en el uso de las TICs	✓		✓		✓		
8	Los artefactos tecnológicos están ubicados en los espacios adecuados	✓		✓		✓		
9	Se pueden observar fácilmente estos artefactos	✓		✓		✓		
10	Estos artefactos posibilitan lograr las metas de la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: VALORES EXPUESTOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las docentes conocen la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Las docentes conocen la visión de la I. E	✓		✓		✓		
13	Las docentes se identifican con los valores de la I.E.	✓		✓		✓		
14	Las docentes conocen los principios de la I.E.	✓		✓		✓		
15	Evidencian habilidad para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
16	Las docentes toman decisiones oportunas y efectivas	✓		✓		✓		
17	Las docentes ejercen un liderazgo democrático en la I.E.	✓		✓		✓		
18	En la I.E. los canales de comunicación son eficaces	✓		✓		✓		
19	Las decisiones tomadas son comunicadas de inmediato	✓		✓		✓		
20	Los artefactos son valiosos para la relación entre la I.E. y los usuarios	✓		✓		✓		
21	La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.	✓		✓		✓		

22	La docente mantiene buenas relaciones con los padres de familia de la I.E.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPUESTOS BÁSICOS</b>								
23	Las docentes conocen la trayectoria histórica de la I.E.	✓		✓		✓		
24	Conservan los valores de los fundadores de la I.E.	✓		✓		✓		
25	Mantienen la reputación de la I.E.	✓		✓		✓		
26	Las docentes se identifican con la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
27	Las docentes se identifican con la visión de la I.E.	✓		✓		✓		
28	La cultura organizacional se relaciona con la reputación de la I.E.	✓		✓		✓		
29	Las presunciones básicas fortalecen a la I.E.	✓		✓		✓		
30	El éxito de la I.E. depende de los valores que desarrolla	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO								
1	Calidad de la administración educativa de la I.E.	✓		✓		✓		
2	Manejo de los recursos humanos	✓		✓		✓		
3	Manejo de los recursos económicos	✓		✓		✓		
4	Manejo de los recursos materiales	✓		✓		✓		
5	Cumplimiento de la normatividad en la I.E.	✓		✓		✓		
6	Mantenimiento de la infraestructura escolar	✓		✓		✓		
7	Pertenencia de las docentes a la I.E.	✓		✓		✓		
8	Práctica de valores personales de la docente	✓		✓		✓		
9	Práctica de normas de convivencia escolar	✓		✓		✓		
10	Ambiente favorable para los aprendizajes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES								
11	En la I.E. se evidencia un trato respetuoso en general	✓		✓		✓		
12	Las relaciones interpersonales evidencian la imagen de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Los conflictos en la I.E. se resuelven con el diálogo y la negociación	✓		✓		✓		
14	La docente sabe escuchar a su interlocutor	✓		✓		✓		
16	La docente sabe pedir con amabilidad	✓		✓		✓		
17	La docente sabe negar peticiones	✓		✓		✓		
18	La docente acepta las críticas	✓		✓		✓		
19	La docente sabe reconocer sus errores	✓		✓		✓		
20	La docente mantiene buenas relaciones con los directivos de la I.E.	✓		✓		✓		
21	La docente mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
22	La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CUESTIONES ACADÉMICAS								
23	La docente cuenta con los estudios académicos de educación inicial	✓		✓		✓		

24	Esta formación califica a la docente para un desempeño profesional eficiente	✓		✓		✓		
25	La competitividad profesional exige a la docente mayores y mejores competencias académicas	✓		✓		✓		
26	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de maestría	✓		✓		✓		
27	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de doctorado	✓		✓		✓		
28	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de especialización	✓		✓		✓		
29	La formación académica exige el dominio de las TICs	✓		✓		✓		
30	La docente es hábil en el trabajo en equipo multidisciplinario	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      Aplicable después de corregir ☐      No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: MARTÍNEZ MAGUINÁ, JAY-ER      DNI: 06116632

Especialidad del validador: DOCENTE DE LA UNIV. RICARDO PALMA

...30 de 04... del 2017

  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La I.E. cuenta con artefactos tecnológicos modernos (computadoras, fotocopadoras, multimedia, teléfono, etc.)	✓		✓		✓		
2	Los artefactos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes	✓		✓		✓		
3	Las docentes evidencian sus capacidades cognitivas	✓		✓		✓		
4	Las docentes son hábiles en el uso de los artefactos tecnológicos de la I.E.	✓		✓		✓		
5	Las docentes están actualizadas en el manejo de los procedimientos didácticos modernos e innovadores	✓		✓		✓		
6	Las docentes mantienen y cuidan los artefactos de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Las docentes se actualizan en el uso de las TICs	✓		✓		✓		
8	Los artefactos tecnológicos están ubicados en los espacios adecuados	✓		✓		✓		
9	Se pueden observar fácilmente estos artefactos	✓		✓		✓		
10	Estos artefactos posibilitan lograr las metas de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: VALORES EXPUESTOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Las docentes conocen la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Las docentes conocen la visión de la I. E	✓		✓		✓		
13	Las docentes se identifican con los valores de la I.E.	✓		✓		✓		
14	Las docentes conocen los principios de la I.E.	✓		✓		✓		
15	Evidencian habilidad para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
16	Las docentes toman decisiones oportunas y efectivas	✓		✓		✓		
17	Las docentes ejercen un liderazgo democrático en la I.E.	✓		✓		✓		
18	En la I.E. los canales de comunicación son eficaces	✓		✓		✓		
19	Las decisiones tomadas son comunicadas de inmediato	✓		✓		✓		
20	Los artefactos son valiosos para la relación entre la I.E. y los usuarios	✓		✓		✓		
21	La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.	✓		✓		✓		
22	La docente mantiene buenas relaciones con los padres de familia de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPUESTOS BÁSICOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Las docentes conocen la trayectoria histórica de la I.E.	✓		✓		✓		
24	Conservan los valores de los fundadores de la I.E.	✓		✓		✓		
25	Mantienen la reputación de la I.E.	✓		✓		✓		
26	Las docentes se identifican con la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
27	Las docentes se identifican con la visión de la I.E.	✓		✓		✓		
28	La cultura organizacional se relaciona con la reputación de la I.E.	✓		✓		✓		
29	Las presunciones básicas fortalecen a la I.E.	✓		✓		✓		
30	El éxito de la I.E. depende de los valores que desarrolla	✓		✓		✓		



# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO</b>								
1	Calidad de la administración educativa de la I.E.	✓		✓		✓		
2	Manejo de los recursos humanos	✓		✓		✓		
3	Manejo de los recursos económicos	✓		✓		✓		
4	Manejo de los recursos materiales	✓		✓		✓		
5	Cumplimiento de la normatividad en la I.E.	✓		✓		✓		
6	Mantenimiento de la infraestructura escolar	✓		✓		✓		
7	Pertenencia de las docentes a la I.E.	✓		✓		✓		
8	Práctica de valores personales de la docente	✓		✓		✓		
9	Práctica de normas de convivencia escolar	✓		✓		✓		
10	Ambiente favorable para los aprendizajes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la I.E. se evidencia un trato respetuoso en general	✓		✓		✓		
12	Las relaciones interpersonales evidencian la imagen de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Los conflictos en la I.E. se resuelven con el diálogo y la negociación	✓		✓		✓		
14	La docente sabe escuchar a su interlocutor	✓		✓		✓		
16	La docente sabe pedir con amabilidad	✓		✓		✓		
17	La docente sabe negar peticiones	✓		✓		✓		
18	La docente acepta las críticas	✓		✓		✓		
19	La docente sabe reconocer sus errores	✓		✓		✓		
20	La docente mantiene buenas relaciones con los directivos de la I.E.	✓		✓		✓		
21	La docente mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
22	La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CUESTIONES ACADÉMICAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
23	La docente cuenta con los estudios académicos de educación inicial	✓		✓		✓		
24	Esta formación califica a la docente para un desempeño profesional eficiente	✓		✓		✓		
25	La competitividad profesional exige a la docente mayores y mejores competencias académicas	✓		✓		✓		
26	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de maestría	✓		✓		✓		
27	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de doctorado	✓		✓		✓		
28	La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de especialización	✓		✓		✓		
29	La formación académica exige el dominio de las TICs	✓		✓		✓		
30	La docente es hábil en el trabajo en equipo multidisciplinario	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [ ] ☐ Aplicable después de corregir [ ] ☐ No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg): Enades Huayra Rosa DNI: 02474786

Especialidad del validador: Docente de investigación Científica de la U. San Martín de Porres.

30 de 04 del 2017

Rosa Enades Huayra  
Mg. Rosa Enades Huayra  
Doc. de Investigación Científica

Firma del Experto Informante.

**Anexo N° 4****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora: Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción II Lima 201502, aula 217-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC - 2017**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

-----  
Ruíz Armas, Yadira

D.N.I:44862025

## Anexo N° 5

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

#### **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL. RÍMAC – 2017.**

.Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder la encuesta

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>I. DIMENSIÓN: ARTEFACTOS (TECNOLOGÍA)</b>					
1. La I.E. cuenta con artefactos tecnológicos modernos (computadoras, fotocopadoras, multimedia, teléfono, etc.)					
2. Los artefactos tecnológicos son operativos, eficaces y eficientes					
3. Las docentes evidencian sus capacidades cognitivas					
4. Las docentes son hábiles en el uso de los artefactos tecnológicos de la I.E.					
5. Las docentes están actualizadas en el manejo de los procedimientos didácticos modernos e innovadores					
6. Las docentes mantienen y cuidan los artefactos de la I.E.					
7. Las docentes se actualizan en el uso de las TICs					
8. Los artefactos tecnológicos están ubicados en los espacios adecuados					
9. Los artefactos tecnológicos se pueden observar fácilmente					
10. Estos artefactos tecnológicos posibilitan lograr las metas de la I.E.					
<b>II. DIMENSIÓN: VALORES EXPUESTOS</b>					
11. La docente conoce la misión de la I.E.					



12. La docente conoce la visión de la I. E					
13. La docente se identifica con los valores de la I.E.					
14. La docente conoce los principios de la I.E.					
15. La docente evidencia habilidad para trabajar en equipo interdisciplinario					
16. La docente toma decisiones oportunas y efectivas					
17. La docente ejerce un liderazgo democrático en la I.E.					
18. En la I.E. los canales de comunicación son eficaces					
19. Las decisiones tomadas son comunicadas de inmediato					
20. Los artefactos son valiosos para la buena relación entre la I.E. y los usuarios (padres de familia, comunidad)					
<b>III. DIMENSIÓN: PRESUNCIONES BÁSICAS</b>					
21. La docente conoce la trayectoria histórica de la I.E.					
22. La docente conoce los valores de los fundadores de la I.E.					
23. La docente mantiene la buena reputación de la I.E.					
24. La docente se identifica con la misión de la I.E.					
25. La docente se identifica con la visión de la I.E.					
26. La cultura organizacional se relaciona estrechamente con la reputación de la I.E.					
27. Las presunciones básicas de la cultura organizacional fortalecen a la I.E.					
28. El éxito en el aprendizaje de los alumnos de la I.E. depende de la responsabilidad pedagógica de la docente					
29. La cultura organizacional está compenetrada en la conciencia de la docente.					
30. La docente contribuye en el mantenimiento y fortalecimiento de la imagen de la I.E.					

## Anexo N° 6

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

#### **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL. RÍMAC - 2017**

Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

#### **Criterios a considerar para responder la encuesta**

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES</b>					
<b>I. DIMENSIÓN: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO</b>					
1. La administración educativa de la I.E. es eficiente					
2. La I.E. evidencia un manejo eficiente de los recursos humanos					
3. El manejo de los recursos económicos en la I.E. es transparente					
4. El manejo de los recursos materiales en la I.E. es satisfactorio					
5. El cumplimiento de la normatividad en la I.E. es eficiente					
6. El mantenimiento de la infraestructura escolar en la I.E. es satisfactorio					
7. La docente evidencia pertenencia al personal docente de la I.E.					
8. La docente demuestra la práctica de valores personales y profesionales					
9. La docente evidencia en la I.E. la práctica de las normas de convivencia escolar					

10. La I.E. evidencia un ambiente favorable para los aprendizajes de los alumnos					
<b>II. DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
11. La docente evidencia un trato respetuoso a sus alumnos y pares					
12. Las relaciones interpersonales evidencian la imagen de la I.E.					
13. La docente es hábil resolviendo conflictos mediante el diálogo y la negociación					
14. La docente sabe escuchar a su interlocutor					
15. La docente sabe pedir con amabilidad					
16. La docente sabe negar peticiones					
17. La docente acepta las críticas					
18. La docente sabe reconocer sus errores					
19. La docente mantiene buenas relaciones con los directivos de la I.E.					
20. La docente mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo.					
21. La docente mantiene buenas relaciones con los alumnos de la I.E.					
22. La docente mantiene buenas relaciones con los padres de familia de la I.E.					
<b>III. DIMENSIÓN: CUESTIONES ACADÉMICAS</b>					
23. La docente cuenta con los estudios académicos de educación inicial					
24. La formación profesional califica a la docente para un desempeño eficiente					
25. La competitividad profesional exige a la docente mayores y mejores competencias académicas					
26. La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de maestría					
27. La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de doctorado					
28. La formación continua obliga a la docente a invertir en sus estudios de posgrado y especialización					
29. La formación académica exige a la docente el dominio de las TICs					
30. La docente es hábil en el trabajo en equipo multidisciplinario					

## Anexo N° 7

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES






































































Variable: Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Artefactos	- Aparatos tecnológicos	1, 2	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Habilidades de docentes desarrolladas	3,4,5,	
	-Cuidado de artefactos	6	
	- Uso de las TICs	7.8.9,10	
Valores expuestos	- Misión, visión, valores y principios de la I.E.	11,12,1314 15	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Participación en equipos de trabajo	16	
	- Toma de decisiones	17	
	- Liderazgo	18	
	- Comunicación en la I.E	19,20	
	- Apoyo de artefactos al logro de metas	21	
Supuestos básicos	- Trayectoria histórica de la I.E.	22, 23 , 24,25	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Valores, misión, visión de fundadores	26,27,28	
	- Imagen y reputación de la I.E.	29	
	- Identificación de los miembros con la I.E.	30	

**Variable: Satisfacción laboral**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Condiciones de vida asociadas al trabajo	- Manejo administrativo de la I.E.	1	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Manejo de recursos humanos, económicos y materiales	2,3,4	
	- Cumplimiento de normatividad en la I.E.	5	
	- Pertenencia a la I.E.	6,7,8	
	- Ambiente favorable para aprendizaje	9, 10	
Relaciones interpersonales	- Trato personal en la I.E.	11	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Las relaciones y la imagen de la I.E.	12	
	- Solución de conflictos	13	
	- Trato personal en la I.E.	14,15,16,17,18,19,20, 21, 22	
Cuestiones académicas	- Formación profesional inicial	23	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
	- Desempeño profesional	24,25	
	- Formación continua (Estudios de maestría y doctorado)	26,27,28	
	- Dominio de TICs	29	
	- Habilidad para trabajar en equipo multidisciplinario	30	

## Anexo N° 8

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
ART1	Numérico	1	0	La I.E. cuenta ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART2	Numérico	1	0	Los artefactos t...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART3	Numérico	1	0	Las docentes e...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART4	Numérico	1	0	Las docentes s...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART5	Numérico	1	0	Las docentes e...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART6	Numérico	1	0	Las docentes ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART7	Numérico	1	0	Las docentes ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART8	Numérico	1	0	Los artefactos t...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART9	Numérico	1	0	Los artefactos t...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
ART10	Numérico	1	0	Estos artefacto...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL11	Numérico	1	0	La docente con...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL12	Numérico	1	0	la docente con...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL13	Numérico	1	0	La docente se i...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL14	Numérico	1	0	La docente con...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL15	Numérico	1	0	La docente evid...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL16	Numérico	1	0	La docente tom...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL17	Numérico	1	0	La docente ejer...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL18	Numérico	1	0	En la I.E. los c...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL19	Numérico	1	0	Las decisiones ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
VAL20	Numérico	1	0	Los artefactos ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
PRE21	Numérico	1	0	La docente co...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
PRE22	Numérico	1	0	La docente con...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
PRE23	Numérico	1	0	La docente ma...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
PRE24	Numérico	1	0	La docente se ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada

